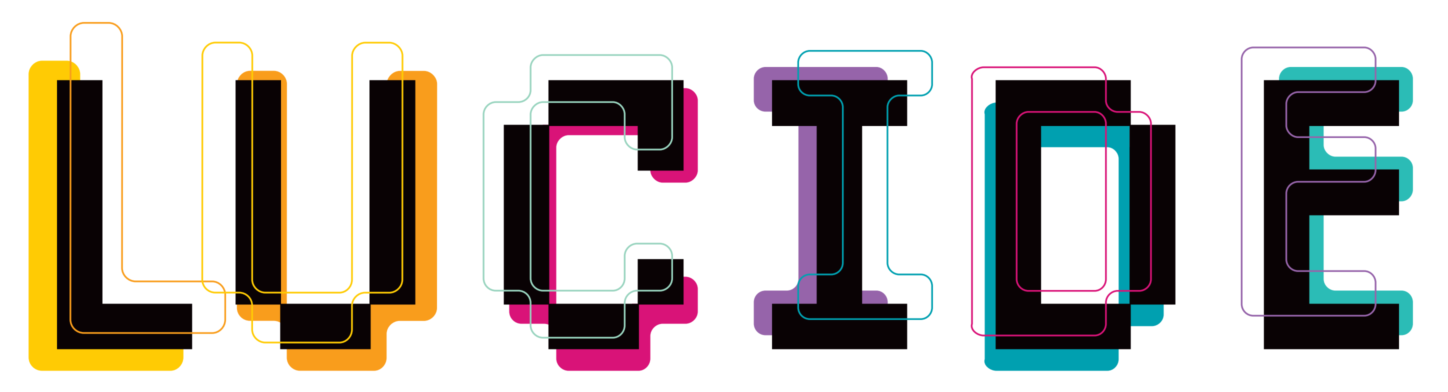
Le projet LUCIDE

LUCIDE est un projet qui s'inscrit dans le cadre du programme EQUAL du Fonds Social Européen. Il est porté par 7 organisations de Haute-Normandie : l'Association Régionale des Missions locales et PAIO, l'Union Sociale pour l'Habitat, le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, le Rectorat de l'Académie de Rouen, le M.R.A.P., OPCALIA Haute Normandie et l'Association Globules - Le journal de l'Ecrit Santé.

Le projet LUCIDE porte sur tous les types de discriminations (voir les 18 critères de l'article 225-1 du Code Pénal) et sur l'ensemble des actes, pratiques, procédures et processus qui entraînent, directement ou indirectement, des discriminations dans la vie quotidienne. Ses objectifs sont de produire des données sur les phénomènes discriminatoires (diagnostics), de développer une prise de conscience de leur ampleur et de leurs diverses formes (conférences débats, colloques, modules de sensibilisation…), et de promouvoir l'adoption de pratiques et procédures non discriminantes à partir de recherche-actions expérimentales menées en coopération avec des partenaires de terrain.

Le projet comporte six champs d'action correspondant à six domaines clés de la vie quotidienne: la santé, le logement, la communication, l'éducation, la formation et l'emploi.



Le plan d'action LUCIDE Formation

Le plan d'action LUCIDE Formation a été élaboré par un groupe de travail composé d'acteurs clé de la formation professionnelle en Haute-Normandie : le Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage), des organismes de formation et des intermédiaires de l'emploi.

3 objectifs sont au cœur de ce plan d'action :

- Repérer les pratiques et les processus susceptibles d'aboutir à des traitements discriminatoires dans le domaine de la formation professionnelle.
- Mobiliser et responsabiliser l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle sur les problématiques et enjeux de la lutte contre les discriminations.
- Participer à la qualification du territoire à travers un accompagnement vers des pratiques non discriminantes (création d'outils et diffusion de bonnes pratiques).

3 étapes majeures :

- Réalisation d'un diagnostic sur les pratiques professionnelles auprès des organismes de formation et des prescripteurs, qui a permis d'identifier 3 axes de travail : 1) la diffusion de l'information sur les formations, 2) la sélection des candidats et 3) l'accompagnement des stagiaires confrontés à des discriminations.
- Mise en place de groupes de travail accompagnés par le cabinet GESTE et composés de professionnel-les de terrain autour de l'analyse des pratiques et de la construction de réponses communes visant à garantir l'égalité de traitement. A l'issue de ces séances, les groupes de travail ont produit des outils à destination des organismes de formation et des intermédiaires de l'emploi (grille d'analyse des candidatures, outil Mémo et outils pour l'accompagnement des publics) qui ont fait l'objet d'une expérimentation en 2007.
- Diffusion des outils et des bonnes pratiques et accompagnement de leur appropriation.

L'accompagnement de ce plan d'action a été confié au cabinet GESTE.



















Association Régionale des Missions Locales de Haute Normandie
Marielle MARTINEZ, Chef de Projet
27 rue de Sotteville
BP 51053 – 76172 ROUEN Cedex 1
Tél : 02 90 87 00 42/43



FORMATION

GRILLE D'ANALYSE ET D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES

UN OUTIL POUR QUI ?

Cette grille a été conçue pour les personnes impliquées dans la sélection de candidat-e-s à la formation professionnelle :

- Responsables d'organismes de formation,
- Responsables pédagogiques,
- Formateurs-trices.

Elle peut être utilisée en lien avec les autres acteurs impliqués dans l'entrée en formation.

- Prescripteurs,
- Financeurs.

UN OUTIL POUR QUOI ?

- **Formaliser le questionnement lors de l'entretien :** cet outil est un guide d'entretien qui permet de sélectionner les questions pertinentes pour évaluer les candidatures et d'éviter les questions illégitimes au regard de la loi contre les discriminations. Il s'agit de garantir l'égalité de traitement des candidats.
- **Réduire la part de subjectivité dans le choix final des stagiaires :** la grille est aussi un support de sélection des candidatures. L'identification précise des pré-requis ainsi que le système de notation pondérée permet d'objectiver le recrutement et de motiver le choix final auprès des partenaires de la commission de recrutement.
- **Constituer une trace de l'entretien d'évaluation :** cette « trace » permet de motiver et de justifier sur demande les choix qui ont été faits.

GRILLE D'ANALYSE & D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES

LA GRILLE D'ANALYSE & D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES

Téléchargeable au format PDF sur le site de LUCIDE dans la rubrique «Formation» :

www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org

Cet outil a été conçu par des professionnel-le-s de terrain en lien avec les services du Conseil Régional de Haute-Normandie. C'est un outil au service des professionnel-le-s destiné à leur apporter un support d'aide à la réduction des risques discriminatoires dans les pratiques au quotidien. C'est avant tout un outil de travail et un document interne à l'organisme de formation. Il est complémentaire des outils existants.

Il s'inscrit dans une dynamique de partage des bonnes pratiques et d'engagement régional dans la lutte contre les discriminations.



UNE DISCRIMINATION EST UNE DIFFERENCE DE TRAITEMENT EN RAISON D'UN MOTIF ILLEGITIME.

LES MOTIFS ILLÉGITIMES
(loi du 16 novembre 2001) **sont :**
- **Origine**
- **Sexe**
- **Mœurs**
- **Orientation sexuelle**
- **Âge**
- **Situation de famille**
- **Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race**
- **Opinions politiques**
- **Activités syndicales ou mutualistes**
- **Convictions religieuses**
- **Apparence physique**
- **Patronyme**
- **Etat de santé**
- **Handicap**

MODE D'EMPLOI

L'outil proposé ci-contre est une grille type

- La grille d'analyse et d'évaluation des candidatures comporte une partie commune qui doit être remplie pour tous les types de formations :
  - Les **Pré-requis** (point 1) : tous les candidats retenus doivent répondre aux pré-requis.
  - Les **Contre-indications** (point 1.Bis)
- Les items suivants (du point 2 au point 8) sont des critères d'évaluation que le candidat peut remplir ou non, sans pour autant être écarté de la sélection.
- La case **Total** : permet de reporter le total chiffré des appréciations quantitatives.
- La case **Synthèse des appréciations qualitatives** : permet de reporter la synthèse de l'entretien (qui pourra être transmise dans l'outil diffusé à la Région dans la partie « **Commentaires** »)

L'outil est à adapter par type de formation

Avant de l'utiliser, il est essentiel de personnaliser la grille en fonction du type de formation concerné. Pour cela, les colonnes plus foncées permettent de préciser les attentes par rapport aux éléments à évaluer. Des grilles types sont proposées par la Conseil Régionale. Cependant, vous êtes invités à adapter plus en détail vos attentes à l'égard des candidat-es, en fonction des spécificités de votre organisme.

- La colonne **Indications spécifiques :** permet de préciser les items à retenir ou non, et de les préciser en fonction de la formation concernée.
- La colonne **Pondération :** permet d'affecter un coefficient à chacun des critères selon l'importance qui leur est accordée pour chaque formation. Selon la nature de la formation et ses exigences, certains critères de sélection vous apparaissent certainement plus importants que d'autres dans la sélection des candidats, vous pouvez évaluer le degré de concordance entre les capacités du candidat et les exigences de la formation.

  - 1 point = faible
  - 2 points = satisfaisant
  - 3 points = fort

Exemple : *si pour l'accès à votre formation, l'anticipation des contraintes de la formation est un critère de sélection important, vous pouvez lui affecter un poids de 3. Si le candidat et le degré de concordance de ses capacités aux exigences de la formation sont « forts » sur ce critère, alors il obtiendra dans la dernière colonne : 3 (fort) x 3 (pondération) = 9 points.*

- La colonne **Commentaire :** peut être utilisée pour les items qui ne font pas l'objet d'une cotation (ex : degré de maturation du projet, succession de formation, accident de parcours etc.). Elle peut être plus largement utilisée pour tous les autres items, afin de pondérer les évaluations en fonction d'éléments de contexte importants à prendre en compte. Toutefois, tous les motifs qualitatifs invoqués dans l'évaluation doivent être interrogés au regard des enjeux de non-discrimination et doivent éviter les références aux critères dits « mous ».

COMMENTAIRES ET CONSEILS D'UTILISATION

1 PRÉ-REQUIS

Certaines lignes correspondant aux pré-requis font référence directe à des critères discriminatoires tels que définis par la loi de 2001. Il s'agit là d'identifier les cas où ils sont rendus légitimes.

Âge : Un âge minimum peut être requis « légitimement » par les exigences d'une formation : c'est le cas notamment des formations préparant à l'obtention d'un permis voiture (âge minimum de 18 ans) ou un permis poids-lourd (âge minimum de 21 ans).

Statuts : Certaines formations ne sont accessibles qu'en fonction de situations et statuts particuliers. Les formations dispensées dans le cadre du PRFP ne sont accessibles qu'aux demandeurs d'emploi, d'autres seulement aux travailleurs handicapés… Aussi est-il parfois nécessaire d'opérer des choix (pouvant paraître discriminatoires) de sélection en fonction de ce critère.

Qualification : Le niveau de qualification requis peut, selon les formations, être apprécié en fonction d'un diplôme, d'une compétence attestée, mais aussi d'une expérience (par exemple, pour des personnes qui n'ont pas le Bac, une entrée en BTS est possible si la personne a une expérience professionnelle). A noter qu'une qualification trop élevée peut également ne pas être souhaitable.

Zones territoriale : Les cahiers des charges régionaux affectent aux différents organismes de formation des territoires d'action particuliers et pré-définis. Ainsi, les organismes de formation sont encouragés (sauf exception) à ne pas sélectionner de candidats résidant en dehors de leur zone, telle que définie par la politique régionale.

Prescription requise : Certaines formations sont uniquement accessibles sur prescription particulière (de l'ANPE notamment).

1 BIS. CONTRE-INDICATION À L'EXERCICE DU MÉTIER

Il apparaît que certaines caractéristiques des candidats sont parfois prises en compte par les organismes pour motiver un refus d'entrée en formation, sans forcément qu'il y ait eu un accord entre partenaires décideurs, dont les financeurs. Elles sont en générales prises en compte au motif que ces caractéristiques sont de nature à handicaper ou à compromettre l'insertion professionnelle : par exemple, le fait d'avoir un casier judiciaire, de ne pas disposer de moyen de transport propre, de présenter certains handicaps ou difficultés de santé, … peuvent être excluants pour l'accès à certains métiers.
Compte tenu du caractère fortement discriminatoire que pourrait avoir une extension non discutée des « contre indications tacites », il est apparu essentiel aux personnes qui proposent l'outil de préconiser pour chacune des formations, une définition, en amont de la sélection et en partenariat avec les financeurs, de ce qui peut, pour l'accès à la formation, être considéré par tous comme une contre – indication. Cette discussion, cet échange et cette décision partenariale peut permettre de mieux objectiver les orientations prises et de les justifier par rapport à la tâche à accomplir et au but recherché (art. L. 120-2 du code du travail).

GRILLE D'ANALYSE & D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES



Nom et Prénom du/de la candidat-e stagiaire : ....

Date de l'entretien de recrutement : ....

Intitulé de la formation : ....

POINTS DE QUESTIONNEMENT	CE QUE L'ON CHERCHE À ÉVALUER		LES INDICATEURS D'ÉVALUATION		
	items génériques	indications spécifiques à chaque formation (à définir par OF et Conseil Régional)	commentaires	oui	non
1 PRE-REQUIS	Âge requis (si imposé par la réglementation)				
	Statut requis (le cas échéant)				
	Qualification (diplôme, attestations, compétences ou expérience) requises				
	Zone territoriale				
	Prescription requise (le cas échéant)				
1 bis. CONTRE –INDICATIONS A L'EXERCICE DU METIER OU DE LA FORMATION	Santé/ Handicap/ Nationalité/ Mobilité/ Casier judiciaire/ Capacité à vivre en groupe/ Santé mentale psychologique…				

POINTS DE QUESTIONNEMENT	items génériques	indications spécifiques	commentaires	note de 1 à 3	pondération	total
2 ANALYSE DU PARCOURS	Compétences transférables au secteur d'activité visé					
	Expérience du secteur d'activité visé					
	Degré de maturation du projet					
	Succession de formations					
	Accident de parcours (licenciement, accident professionnel, déménagement, accidents de vie…)					
3 ORIGINE DE LA CANDIDATURE	Le candidat est-il acteur de sa démarche ?					
4 NATURE DE LA DEMARCHE D'ENTRÉE EN FORMATION	Intérêt pour le contenu pédagogique					
	Intérêt pour l'objectif d'insertion professionnelle					
	Pertinence de la demande par rapport aux acquis, au parcours et au projet					
5 PERCEPTION ET CAPACITE A S'ADAPTER AUX MISSIONS ET CONTRAINTES DU METIER VISE	**Perception des :** • Tâches à accomplir • Compétences nécessaires • Conditions de travail et d'exercice du métier (dont mobilité et horaires) • Niveau de rémunération • Conditions d'insertion professionnelle sur le marché du travail • mobilité					
	Capacité à accepter et à s'adapter aux : • Tâches à accomplir • Compétences nécessaires • Conditions de travail et d'exercice du métier (dont mobilité et horaires) • Niveau de rémunération • Conditions d'insertion professionnelle sur le marché du travail • mobilité					
6 PERCEPTION ET CAPACITE A S'ADAPTER AUX OBJECTIFS ET CONTRAINTES DE LA FORMATION	Perception des objectifs et contraintes de la formation					
	Capacité à accepter et à s'adapter aux contraintes d'un engagement en formation (disponibilité, organisation, vie de groupe…)					
7 PREMIER CONTACT	Ponctualité Hygiène Capacité à adapter son attitude et son langage à la nature de l'échange					
8 TESTS	Résultats suffisants par rapport à l'exigence de la formation					
TOTAL						
SYNTHÈSE DES APPRÉCIATIONS QUALITATIVES						

2 ANALYSE DU PARCOURS

Compétences : Leur analyse peut permettre d'objectiver la valeur ajoutée d'une expérience antérieure dans un autre secteur (reconversions ou changements de secteur opérés par le candidat stagiaire).

Degré de maturation du projet : Il peut être abordé sous l'angle de la capacité du candidat à lier ses expériences antérieures à la formation ou au métier visé, à anticiper les impacts potentiels de l'entrée en formation sur sa vie personnelle …

Successions de formation : Le Conseil Régional Haute-Normandie donne pour consigne générale de ne pas recruter de stagiaires ayant accumulé les actions de formation, étant donné que l'objectif de sa politique de formation est clairement l'insertion professionnelle. Dès lors, les successions de formation doivent être argumentées dans le cadre de la construction d'un parcours pour être appréhendées de manière positive.

Accident de parcours : Leur analyse pousse le recruteur à interroger la capacité du candidat à argumenter sur son parcours et à donner à voir les éléments objectifs qui légitiment une ré-orientation / reprise / rupture …

3 ORIGINE DE LA CANDIDATURE

Il s'agit de saisir la « mesure » dans laquelle le candidat est **acteur de sa démarche**, ou pas. Candidate –t – il uniquement pour répondre aux injonctions de son conseiller emploi – insertion ou mène-t-il délibérément sa démarche ? Des indicateurs tels que les démarches effectuées (information documentaire, rencontre de professionnels …), ou la connaissance d'autres organismes de formation proposant le même type de formation sur la zone peuvent apporter des éléments de réponse.

4 NATURE DE LA DÉMARCHE D'ENTRÉE EN FORMATION

L'enjeu de cet item est de **saisir les éléments ayant motivé la démarche du candidat**, de repérer le cas échéant si son intérêt premier est celui de la rémunération ou encore celui du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Intérêt pour le contenu pédagogique : Il pourra être abordé par des questions portant sur le « contenu » de la formation à savoir les modules, les matières, voire par la vérification de la capacité du candidat à en citer quelques uns.

Intérêt pour l'objectif d'insertion professionnelle : Il sera mesuré par la capacité du candidat à nommer clairement les objectifs, à aborder les questions d'alternance ou encore de « certification » de la formation…

5 PERCEPTION ET CAPACITÉ À S'ADAPTER AUX MISSIONS ET CONTRAINTES DU MÉTIER VISÉ

Les différentes modalités et tâches à accomplir, compétences nécessaires, conditions de travail … ont été regroupées car elles participent, ensemble, de la construction de la représentation du métier. En fonction de la particularité de la formation, ces critères pourront être priorisés.

Perception : Il s'agira globalement de vérifier si le candidat a développé des représentations sur le métier, et le cas échéant des représentations erronées qu'il est utile de recadrer pour ne pas encourager une mauvaise orientation. Pour cela, on pourra tester sa capacité à citer les compétences et aptitudes requises, la capacité à nommer les conditions de travail et d'exercice du métier (horaires, travail en équipe, mobilité, environnement particulier …).

Capacité à s'adapter : Le degré d'acceptation et de possibilités d'adaptation aux contraintes posées par le secteur d'activité et le métier visés doit être vérifié (ex : dans la restauration, acceptation de toutes les contraintes y compris les horaires décalés).

6 PERCEPTION ET CAPACITÉ À S'ADAPTER AUX OBJECTIFS ET CONTRAINTES DE LA FORMATION

Cet item se propose de répondre à la question de la capacité du candidat à entrer en formation.

Perception : La mesure de la perception des objectifs de la formation passera par la mesure de la capacité du candidat à argumenter sur l'utilité, l'importance de la formation en fonction de ses besoins et de son parcours.

Capacité à s'adapter : Différents indicateurs pourront être mobilisés pour répondre à la question de la capacité du candidat à s'adapter aux contraintes d'un engagement en formation : est-il en mesure de montrer qu'il a anticipé ces contraintes ? A-t-il trouvé des piste de solutions (gardes d'enfants, horaires de bus…), …

7 PREMIER CONTACT

Il s'agit d'identifier des éléments de comportement personnel qui pourraient entrer en conflit avec les exigences du métier ou de la formation visée. La ponctualité d'un candidat lors de la tenue de la réunion d'information collective ou du rendez-vous d'entretien peut être une indication
L'hygiène en tant que critère ne peut être invoquée pour toutes les formations : certaines formations ont pour objectif un accompagnement vers une meilleure « employabilité », l'apprentissage des règles d'hygiène pouvant en faire partie. A contrario, les règles d'hygiène doivent être totalement maîtrisée pour une formation restauration par exemple.
En tout état de cause, **chacun de ces critères** et ceux que les organismes de formation choisiront d'adjoindre **devra être interrogé au regard de ce qui pourra être travaillé en cours de formation** (notamment en ce qui concerne les actions de dynamisation, mobilisation …).

8 TESTS

Un certain nombre d'entrées en formations impliquent le passage de tests techniques. Un niveau trop bas aux tests peut être un critère de refus de la candidature. Néanmoins, le plus souvent, le résultat au test n'est pas la seule variable de décision, en ce sens, les participants au groupe de travail n'ont pas inscrit les tests dans les pré-requis.

LE TOTAL DES POINTS

Il recense le nombre de points pour chaque indicateur d'évaluation. La somme des points par colonne permettra de motiver la décision.

LA SYNTHÈSE DES APPRÉCIATIONS QUALITATIVES

Elle reprend les éléments de contexte permettant de pondérer l'appréciation quantitative.